



GREIF



Código de conducta

NUESTROS VALORES EN ACCIÓN



> > > > > **INGRESAR** >

Contenido

	Un mensaje de nuestro presidente y director ejecutivo3
	Nuestra fundación: El Camino Greif y visión.....4
	Hablamos y compartimos nuestras preocupaciones.....5
	Los estándares con los que nos regimos7
	Seguimos nuestro código 8
	Entendemos nuestras responsabilidades 9
	Brindamos un excelente servicio al cliente 10
	Llevamos a cabo negocios con integridad11
	Conflictos de intereses 12
	Integridad financiera 14
	Protección de los activos de la empresa 16
	Información confidencial y propiedad intelectual 17
	Protección de datos personales 19
	Hacemos lo correcto20
	Antimonopolio y competencia 21
	Antisoborno y anticorrupción 22
	Conformidad comercial global; sanciones económicas y comerciales 24
	Uso de información privilegiada 25
	Respetamos a las personas y el planeta, y nos preocupamos por ellos27
	Ética de negocios 28
	Salud y seguridad 30
	Sostenibilidad y responsabilidad social corporativa 31

Un mensaje de nuestro presidente y director ejecutivo



La ética es la base de quienes somos en Greif. El Camino Greif establece la expectativa de que "se puede confiar en nosotros para hacer lo correcto". El Código de conducta de Greif guía nuestras decisiones y acciones.

Greif es una organización con fuertes valores de responsabilidad e integridad. Nuestro Código contiene pautas generales para realizar negocios con los más altos estándares de ética. Leer y comprender el Código lo ayudará a estar mejor preparado para tomar decisiones que se alineen con nuestros principios y nuestras políticas. También estará haciendo lo mejor para usted, Greif y nuestros clientes.

Las empresas de todo el mundo confían en Greif. Es porque protegemos más que solo sus productos: protegemos su reputación a medida que ayudamos a resolver sus desafíos de empaque más complejos. Todos los días, ponemos nuestros "Valores en acción" a medida que seguimos el Camino Greif, una forma de trabajo que nos inspira a ser los mejores y aplicar nuestros valores a cada decisión e interacción.

Greif está comprometida con un entorno donde la comunicación con respeto, franqueza y confianza es lo que se espera, no una excepción. Queremos que se sienta cómodo al acercarse a su supervisor o alguien de la alta gerencia si tiene preguntas o si cree que se han producido violaciones de la ley, el Código, nuestras políticas o nuestros estándares.

Tenemos un futuro largo y exitoso por delante, cuando trabajamos juntos de la manera esperada según el Camino Greif.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ole Rosgaard'.

Ole Rosgaard
Presidente y director ejecutivo

Nuestra fundación



> > El Camino Greif

Independientemente de dónde estemos en el mundo, nuestros valores son los mismos: un conjunto de principios clave que guían nuestras acciones y definen quiénes somos como Greif.



Ética: Se puede confiar en nosotros para hacer lo correcto. El Código de conducta de Greif guía nuestras decisiones y acciones.



Fortaleza en la diversidad: Fomentamos y adoptamos nuestra diversidad de cultura, idioma, ubicación y pensamiento. Nuestras diferencias nos definen, pero no nos alejan; nuestros intereses comunes nos unen. De muchos, somos uno: Greif.



Seriedad respecto de la sostenibilidad: Honramos nuestra historia mientras nos enfocamos en nuestro futuro. Usamos de manera inteligente los recursos económicos, naturales y humanos sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades.



Compromiso con la mejora continua: Siempre buscamos formas de mejorar nuestro trabajo, nuestros productos, nuestros servicios y nuestra Compañía.



> > Nuestra visión

Ser la empresa de servicio al cliente con mejor rendimiento del mundo.

Hablamos y compartimos nuestras preocupaciones

Cuando trabaja con integridad y altos estándares éticos, protege a su Compañía. Eso incluye hablar sobre cualquier actividad que pueda afectar a Greif, nuestros clientes, nuestros colegas o nuestro mundo. Después de todo, solo una violación de nuestro Código, políticas o la ley podría causarnos graves daños a la reputación y financieros. Si alguna vez tiene inquietudes sobre una posible violación, tiene el derecho y la responsabilidad de hablar.

Nos damos cuenta de que hablar no siempre es fácil, pero ignorar una inquietud no es una opción, incluso si no conoce todos los hechos o no está seguro de si ha ocurrido una mala conducta. Lo que importa es que hable. Puede compartir sus inquietudes de varias maneras:



Hablar con un supervisor u otro miembro de la gerencia



Hablar con el asesor general de Greif



Contactarse con el Comité de Auditoría de la Junta directiva de Greif por correo electrónico a

auditcommittee@greif.com o por escrito a la dirección:

Audit Committee, Greif, Inc.
425 Winter Road
Delaware, Ohio 43015



Comunicarse con la línea de asistencia de ética de Greif: Una opción para informar inquietudes de forma

confidencial (y anónima, donde lo permita la ley). Este servicio está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Para comunicarse con la línea de asistencia de ética de Greif, puede visitar greif.ethicspoint.com y presentar un informe escrito o tiene las siguientes opciones:

- En Norteamérica, llame sin cargo: 866-834-1825.
- Fuera de Norteamérica, donde esté disponible, siga las instrucciones que se incluyen en greif.ethicspoint.com en "Para presentar un informe".





Hablamos y compartimos nuestras preocupaciones (Cont.)

Después de informar

Greif toma en serio cada informe, sin importar la forma en que elija hablar. Revisamos los informes con prontitud y, si es necesaria una investigación, la llevamos a cabo de manera exhaustiva y con la mayor confidencialidad que sea posible. Si descubrimos una violación de la ley, el Código o nuestras políticas, tomamos las medidas adecuadas.

Sin represalias

Entendemos que debe sentirse cómodo y seguro al informar una inquietud. Por este motivo, no toleramos represalias contra nadie que presente un informe de buena fe o coopere en una investigación. Las represalias pueden incluir salarios reducidos, reasignaciones, evaluaciones deficientes o cualquier otro tratamiento negativo. Si sospecha o experimenta un trato de este tipo, dígalo de inmediato.

? Me pregunto...

P: ¿Qué sucede si alguien de la alta gerencia me pide que haga algo que viole nuestro Código? ¿Me pueden despedir si me niego?

R: No. No se tolerarán las represalias de nadie en Greif. Además, nadie en Greif está por encima del Código, nuestras políticas o la ley. Eso significa que nadie (incluidos los miembros de la alta gerencia) tiene la autoridad para pedirle que los viole.



Los estándares con los que nos regimos

En esta sección:

- Seguimos nuestro código
- Entendemos nuestras responsabilidades
- Brindamos un excelente servicio al cliente

Seguimos nuestro código

El Código de conducta de Greif se basa en los estándares con los que nos regimos cuando hacemos negocios en cualquier parte del mundo. Todos debemos asumir la responsabilidad personal y actuar con integridad para hacer lo correcto.

Nuestro Código no puede anticipar y abordar cada situación posible, pero tiene por objetivo ser utilizado como una guía y proporciona los recursos que necesita para tomar decisiones éticas.

Nuestro Código se aplica a todas las personas que trabajan en nombre de Greif, que incluye nuestra Junta directiva y todos los funcionarios y empleados a tiempo completo, a tiempo parcial o por contrato, en todos los países y en todas las instalaciones de Greif.

Si un colega viola nuestro Código, nuestras políticas o la ley, puede estar sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. Las violaciones de la ley también podrían dar lugar a sanciones más graves, incluso el enjuiciamiento penal de cualquier persona involucrada. Esperamos que todos hagan su parte para proteger nuestra reputación, nuestra Compañía y nuestros clientes.

Greif se reserva el derecho de modificar este Código en cualquier momento, según sea necesario, junto con nuestras políticas, procedimientos y condiciones de empleo. Este Código no pretende ser un contrato de trabajo o una garantía de empleo. Cualquier exención del Código solo puede ser realizada por nuestra Junta directiva o el Comité de Auditoría, y cualquier exención del Código para un funcionario ejecutivo o miembro de la Junta directiva se divulgará de inmediato a los accionistas.

Greif también apoya el derecho de todos los empleados a hablar públicamente sobre asuntos de interés público y a participar en ciertas actividades y comunicaciones relacionadas con los términos y condiciones de su empleo. Nada en este Código ni en ninguna de nuestras políticas tiene la intención de limitar o interferir con ese derecho. Eso incluye actividades protegidas bajo la Sección 7 de la Ley Nacional de Relaciones Laborales de EE. UU., como debates relacionados con salarios, horas, condiciones de trabajo, riesgos para la salud y cuestiones de seguridad.





Tomar decisiones de la manera esperada según el Camino Greif

Cuando surge una situación difícil en el trabajo, puede ser difícil saber qué hacer. Para encontrar el camino correcto, a veces lo mejor es comenzar por hacerse estas preguntas:

¿Es legal esta acción?

¿Es coherente con nuestro Código y nuestras políticas?

¿Refleja el Camino Greif?

¿Es bueno para nuestra Compañía y nuestros clientes?

¿Me sentiría cómodo si alguien compartiera mis acciones con mi supervisor o en las redes sociales?

Si puede responder "sí" a cada una de estas preguntas, la acción que está considerando probablemente sea correcta. Si responde "no" o "tal vez" a alguna de estas preguntas, deténgase y reconsidere sus acciones. Lo mejor es pedir ayuda antes de actuar.

Entendemos nuestras responsabilidades

Cada colega de Greif tiene la responsabilidad de hacer lo siguiente:

Leer el Código y dejar que el Código lo guíe. Asegúrese de leer todo el Código y comprenderlo. Consúltelo a menudo y siga las indicaciones incluidas, junto con las políticas que rigen su trabajo.

Poner nuestros "valores en acción". Siempre tenga en cuenta nuestros valores. Mientras trabaja, inclúyalos en cada acción e interacción.

Conocer y seguir la ley. Conozca las numerosas leyes y regulaciones que se aplican a nuestro negocio y sígalas cuidadosamente.

Pedir ayuda. Si no comprende los detalles de una ley, regulación o política, haga preguntas antes de actuar.

Mantenerse alerta y compartir inquietudes. Usted es nuestros ojos y oídos, así que esté atentos a actividades poco éticas o ilegales, no las ignore. [Hable y comparta sus preocupaciones.](#)

Además, todos los supervisores tienen la responsabilidad de estar dispuestos a escuchar cuando los empleados tengan preocupaciones. Si se da cuenta de una posible mala conducta o represalia contra un empleado, informe el hecho de inmediato.





Brindamos un excelente servicio al cliente

Nuestros clientes son nuestra prioridad principal. Tenemos que hacer que sea fácil para ellos hacer negocios con Greif, y lo hacemos siguiendo altos estándares éticos:

Calidad integrada

La calidad es nuestro sello distintivo. Cada uno de nosotros se responsabiliza por ello.

Trabajar de manera irreprochable

Competimos honestamente y nos adherimos a los más altos estándares de excelencia.

Satisfacer y superar las necesidades de nuestros clientes

Escuchamos a nuestros clientes para conocer sus desafíos y ayudarlos a determinar las mejores soluciones. Entregamos productos y servicios a valor razonable.

? Me pregunto...

P: Teníamos una fecha límite ajustada para un cliente, y un colega sugirió que omitiéramos algunos procedimientos para acelerar la entrega. Me preocupa que esto pueda comprometer la calidad. ¿Debo decir algo?

R: Sí, debería. Hable con su colega sobre sus preocupaciones y recuérdale que garantizar un producto de calidad es una prioridad. Intenten trabajar juntos para crear una solución que no comprometa la calidad. Si no puede resolver sus inquietudes, hable con un supervisor de inmediato.



Llevamos a cabo negocios con integridad

Para Greif, nuestro legado representa más de 140 años de arduo trabajo y dedicación a la excelencia. Estamos comprometidos a preservar ese legado al convertir nuestros valores en acciones cotidianas.

En esta sección:

- Conflictos de intereses
- Integridad financiera
- Protección de los activos de la empresa
- Información confidencial y propiedad intelectual
- Protección de datos personales



¿Es esto un conflicto?

Pregúntese:

- ? ¿Podría yo (o un miembro de mi familia) beneficiarme de esto?
- ? ¿Es esto contrario a los intereses de Greif?
- ? ¿Para otra persona esto parecería un conflicto?
- ? ¿Podría esto competir con el negocio de Greif?
- ? ¿Podría esto interferir con mi trabajo para Greif?

Asegúrese de poder responder "no" a cada una de estas preguntas. Si responde "sí" o "tal vez" a cualquier pregunta, deténgase y obtenga ayuda antes de continuar.

"Miembros de la familia" es un término que incluye a cualquier persona que viva con usted o con quien tenga una relación personal cercana.

Conflictos de intereses

Las decisiones que tomamos para Greif son importantes, tanto para nuestro negocio como para nuestra reputación. Siempre deben ser imparciales y objetivas y estar alineadas con lo que es mejor para nuestra Compañía. Nunca debemos permitir que los intereses personales influyan en nuestro juicio. Si lo hacen, eso es un conflicto de intereses. Si una

decisión parece haber implicado intereses personales, puede dañar a Greif y nuestro buen nombre, así como su reputación. Los conflictos también pueden existir cuando los miembros de su familia están involucrados. Depende de usted reconocer y seguir el proceso adecuado para lidiar con conflictos y conflictos potenciales.

Reconozca e informe los conflictos de intereses. Los conflictos pueden surgir en diversas situaciones, pero las siguientes situaciones es probable que afecten su toma de decisiones:

Un interés financiero: Invertir o asesorar a un miembro de la familia para que invierta en un competidor, vendedor, cliente o cualquier persona que busque hacer negocios con nosotros (a menos que la inversión sea en acciones que cotizan en bolsa; está permitido poseer hasta el 1 % de las acciones de ese negocio que cotizan en bolsa).

Propiedad de la compañía: Usar su puesto en Greif o nuestra propiedad, información o el nombre de la Compañía para obtener un beneficio personal o para un miembro de la familia.

Trabajar para otra organización: Aceptar trabajo o cualquier forma de pago de un competidor, proveedor, cliente o socio comercial de Greif (incluido el trabajo de consultoría o prestar servicios en un puesto de liderazgo como miembro de la junta para cualquiera de esas personas) sin obtener la aprobación de Greif.

Solicitud inadecuada: Solicitar a nuestros competidores, proveedores, clientes o socios comerciales negocios para obtener beneficios personales fuera de Greif o trabajar de manera independiente de una manera que compita con Greif.

Préstamos: Aceptar un préstamo personal, una garantía de una obligación o recibir algún otro beneficio financiero de cualquier organización que compita con Greif o haga negocios con nosotros.

Relaciones personales: Contratar miembros de la familia o asignar o dirigir cualquier negocio de Greif a una compañía:

- que es de su propiedad o está controlada por usted, otro empleado, cualquiera de los miembros de su familia o un miembro de la familia de otro empleado, o
- donde trabaja alguno de los miembros de su familia, sin revelar la relación con Greif.

Oportunidades de negocio: Descubrir una oportunidad de negocio, ya sea a través de su puesto en Greif o mediante la información de la Compañía, y aprovecharla para beneficio personal o para un miembro de la familia.



¿Cree que puede tener un conflicto? Infórmelo en Greif.

Si no se aborda un conflicto, este socava Greif, nuestro negocio y su reputación. Por eso, si cree que está involucrado en un posible conflicto, comuníquelo a la Compañía.

Algunas situaciones pueden ser más difíciles de analizar: si tiene preguntas, siempre consulte a alguno de los siguientes:

- Su supervisor
- Un representante de Recursos Humanos
- El Departamento Legal de Greif

Si existe un conflicto, el director ejecutivo debe supervisarlos (o una persona designada por el director ejecutivo). Una vez que haya revelado un posible conflicto, podemos trabajar con usted para resolverlo.

Conflictos de intereses (Cont.)

Conozca las reglas sobre dar y aceptar regalos. Regalos, comidas, viajes, entretenimiento u otras ofertas que cumplan con nuestras políticas pueden ayudar a construir relaciones comerciales. Pero cualquier oferta de un competidor, proveedor, cliente u otra persona que no cumpla con nuestras pautas podría presentar un conflicto de intereses, o la aparición de uno. Los artículos que son (1) de valor nominal, (2) consistentes con la práctica habitual de la industria y (3) no son lujosos o excesivos están permitidos. Todos los demás elementos deben ser amablemente rechazados. De la misma manera, los obsequios y otras ofertas de nuestros colegas a clientes, proveedores y otros deben cumplir con los mismos estándares.



Me pregunto...

P: Un proveedor me invita a almorzar cada pocos meses para hablar de negocios. Cuando me invitó esta vez, recordé que su contrato también expira pronto... ¿Está bien aceptar la invitación?

R: Puede que no. Si bien generalmente está bien aceptar una invitación para un almuerzo económico si se reúne por un propósito comercial, las comidas frecuentes pueden crear la apariencia de un conflicto de intereses, especialmente si el proveedor está tratando de renovar su contrato con nosotros. Hable con su supervisor antes de aceptar la invitación.

P: Un proveedor que trabaja para Greif me preguntó si me gustaría hacer un pequeño trabajo de consultoría para ella "aparte". Si hago este trabajo en mi tiempo personal, ¿está bien?

R: Puede que no. Si el trabajo que hará no está relacionado con el negocio de Greif, puede estar bien. Pero si se relaciona con nuestro negocio, interfiere con su capacidad para hacer su trabajo o influye o parece influir en su juicio, no debe aceptarlo. Hable con su supervisor antes de aceptar el trabajo.

P: Mi hermano posee una pequeña empresa que es proveedor de Greif. Mi trabajo no tiene nada que ver con este aspecto de nuestro negocio, pero ¿debería decirle a alguien sobre esto en Greif?

R: Sí, aunque no esté involucrado con el trabajo que hace su hermano, el hecho de que él tenga una conexión con la Compañía a través de usted puede dar la apariencia de un conflicto de intereses. Debe informar esta situación a su supervisor, quien puede ayudarlo a informarlo al director ejecutivo.



Integridad financiera

Cuando tomamos decisiones sobre nuestra Compañía y nuestro futuro, debemos basarlas en información financiera y comercial sólida. Nuestros clientes, inversores y otras partes interesadas también confían en esa información,

por lo que nuestros libros y registros siempre deben ser claros, precisos y oportunos. Como empleados, tenemos la responsabilidad de ser cuidadosos y honestos con cada registro que tocamos.

Dé prioridad a la honestidad y la precisión. En cada registro comercial o transacción que realice, siga nuestros controles internos y políticas, y brinde información clara, precisa y completa. Si es responsable de preparar informes financieros o divulgaciones públicas para Greif, siga todos los requisitos legales, contables y reglamentarios aplicables para asegurarse de que la información sea precisa, no engañosa, oportuna y comprensible. Solo firme documentos en nombre de Greif si está autorizado para hacerlo, y nunca altere, destruya o haga informes o ingrese información que sean falsos o engañosos en los registros de Greif.

Esté atento e informe las irregularidades. Si ve alguna señal de advertencia de que un registro o documento puede haber sido alterado o no se ve bien, podría ser una señal de fraude, soborno o lavado de dinero. Esté atento a lo siguiente:

- Entradas falsas o engañosas
- Omisiones
- Asignación de costos al proyecto o contrato incorrecto
- Solicitudes para alterar documentos
- Acuerdos "secundarios" o "extraoficiales"
- Fondos, pasivos o activos no registrados

[Hable y comparta sus preocupaciones](#) si ve estos u otros signos de actividad que podrían comprometer nuestros registros.

Sea transparente. Sea abierto y honesto con los auditores internos e independientes, así como con los colegas de Greif que realizan investigaciones, y siempre bríndeles información completa, precisa y fácil de entender.



¿Cuáles son nuestros registros?

Estos incluyen...

- Correos electrónicos
- Facturas
- Órdenes de compra
- Informes de gastos
- Registros de nómina
- Registros de impuestos
- Conocimientos de embarque
- Informes de seguridad
- Informes de inventario
- Registros de tiempo
- Reclamos de beneficios
- Informes de calidad

Integridad financiera (Cont.)

Administre nuestros registros con cuidado. Siga siempre nuestras políticas para administrar, almacenar y retener documentos y registros comerciales, sin importar si son archivos en papel o electrónicos (como correos electrónicos y mensajes de texto). No destruya ningún registro que tenga una retención legal establecida o que se haya solicitado para su uso en una investigación o procedimiento legal.

Si tiene preguntas sobre nuestros registros o transacciones, siempre es mejor pedir ayuda a su supervisor o a un miembro del Departamento Legal de Greif antes de actuar.

Recuerde nuestras políticas clave

Políticas financieras

- FIN 100 – Política de informes financieros
- Políticas de control interno y procedimientos financieros de Greif (ubicados en Inside Greif/ Corporate Services/Finance/Policies)
- Matriz de autoridad de aprobación

Políticas de cumplimiento legal

- Política de gestión y retención de registros de EE. UU.
- Pautas de gestión y retención de registros (aplicables fuera de los EE. UU.)





Protección de los activos de la empresa

Los activos de nuestra Compañía incluyen los equipos, las herramientas, los suministros, la maquinaria y los materiales que utilizamos para hacer nuestro trabajo. Proteger y cuidar estos activos nos ayuda a mantener nuestras operaciones

en funcionamiento y a cumplir las promesas que hacemos a nuestros clientes. Contamos con usted para proteger estos valiosos recursos del robo, mal uso, pérdida, daño y desperdicio.

Use los activos de la Compañía para los negocios de la Compañía. Nuestros activos se le proporcionan para llevar a cabo los negocios de la Compañía, así que úselos con cuidado y manténgalos en buenas condiciones de trabajo. Nunca los use para participar en comportamientos no éticos o ilegales o para promover beneficios personales, y nunca preste, venda o regale nuestros activos a menos que tenga autorización para hacerlo.

Siga nuestras políticas locales de seguridad física. Asegúrese de que cualquier visitante se registre y sea acompañado todo el tiempo que se encuentre en nuestras instalaciones. Cuando corresponda, asegúrese de que tenga las credenciales de identificación adecuadas. Informe inmediatamente a su supervisor o a otra persona que corresponda sobre cualquier extraño o inquietud de seguridad, así como cualquier acto de mal uso, vandalismo o robo.

Me pregunto...

P: A menudo me llevo mi computadora a casa después del trabajo. A veces hago mandados y dejo la computadora en el auto. ¿Está bien siempre que no la deje allí por mucho tiempo?

R: No, a menos que tome las precauciones adecuadas. Usted tiene la responsabilidad de proteger los activos de la Compañía, como las computadoras y otros dispositivos, que contienen información confidencial y propiedad intelectual. Mantenga la computadora fuera de la vista guardándola en un baúl o llévela con usted.

Recuerde nuestras políticas clave

Políticas de TI

- IT 101 – Política global de sistemas de información
- IT 102 – Política global de teléfonos inteligentes



Información confidencial y propiedad intelectual

La información confidencial sobre nuestro negocio es un activo fundamental de la Compañía. Esta incluye la propiedad intelectual, los datos de clientes, los planes de marketing, los planes estratégicos, los resultados financieros, los presupuestos y los pronósticos. Esta información nos permite tomar buenas decisiones, nos

ayuda a mantener una ventaja competitiva y nos permite cumplir con las expectativas de nuestros clientes, en todos los lugares donde operamos. Es por eso que cada uno de nosotros tiene la responsabilidad crucial de respetar y proteger la información confidencial.

"Propiedad intelectual"
(PI) es el conjunto de ideas, inventos y conocimientos que es exclusivo de Greif y nos hace quienes somos. Es información confidencial e incluye nuestros secretos comerciales, marcas registradas, patentes y derechos de autor.

Piense antes de compartir. Siga los controles y sistemas internos que tenemos para etiquetar, manipular, almacenar y eliminar información confidencial, y antes de revelarla a nadie, dentro o fuera de Greif, asegúrese de que haya una razón comercial legítima para hacerlo. Comparta solo la cantidad de información confidencial necesaria para lograr el propósito comercial y, antes de compartirla con un tercero, obtenga un acuerdo de confidencialidad o de no divulgación firmado.

Evite las conversaciones en lugares públicos. Evite discutir información comercial confidencial donde otros puedan escucharlo, por ejemplo, restaurantes, transporte público, ascensores, vestíbulos.

Mantenga buenos hábitos de ciberseguridad:

- Use contraseñas seguras y no las comparta con nadie.
- Proteja nuestros sistemas: no instale hardware, software, aplicaciones o dispositivos de almacenamiento no autorizados en la computadora, el teléfono u otros dispositivos electrónicos proporcionados por la Compañía.
- No acceda a nuestra red a través de dispositivos no autorizados.
- Esté atento a las estafas de phishing y nunca abra enlaces sospechosos en correos electrónicos, incluso si conoce la fuente.



Información confidencial y propiedad intelectual (Cont.)

Esté al tanto del monitoreo autorizado que realiza la Compañía. Tenga en cuenta que cualquier información que cree, envíe, reciba, descargue o almacene en nuestros sistemas es propiedad de la Compañía, y podemos monitorear su uso, a menos que lo prohíban las leyes o regulaciones aplicables.

? Me pregunto...

P: Uno de mis compañeros de trabajo solía trabajar para un competidor. Me gustaría preguntarle sobre algunas de las herramientas y los procesos que utilizaba su antiguo empleador; creo que realmente podría darle a Greif una ventaja competitiva. ¿Está bien preguntarle al respecto?

R: No. Nuestra responsabilidad de proteger la información confidencial se extiende a la información confidencial sobre otros, incluidos nuestros competidores. Su compañero de trabajo está obligado a proteger la información confidencial (incluida la propiedad intelectual) de su antiguo empleador. Si deja Greif, usted también tendría la obligación de proteger la información confidencial de nuestra Compañía.

Recuerde nuestras políticas clave

Políticas de TI

- IT 100 – Adquisiciones y servicios
- IT 101 – Política global de sistemas de información
- IT 102 – Política global de teléfonos inteligentes
- IT 103 – Política de contraseñas
- IT 104 – Política de seguridad de la información
- IT 105 – Política de uso aceptable del usuario final

Políticas de comunicación

- Política de redes sociales de Greif



Protección de datos personales

Nuestros clientes, proveedores y colegas confían en nosotros para mantener su información personal segura y protegida. Mantenemos esa confianza al seguir todas las políticas de la Compañía, así como las leyes y regulaciones

de privacidad de datos aplicables (incluido el Reglamento general de protección de datos de la UE) al recopilar, acceder, usar, almacenar, compartir y eliminar sus datos personales.

Sepa qué son los datos personales. Estos incluyen cualquier información que pueda, directa o indirectamente, identificar a una persona, por ejemplo, nombre, dirección, dirección de correo electrónico, número de teléfono, información de banco o tarjeta de crédito, número de identificación, fecha de nacimiento o información sobre beneficios.

Recuerde: Los datos personales son [información confidencial](#). Use el mismo estándar de cuidado al protegerlos. Compártalos solo con aquellos que tienen una necesidad comercial legítima de conocerlos y cumpla con todas las salvaguardas que tenemos para evitar la divulgación no autorizada. Si ve o sospecha una filtración de datos, [hable y comparta sus preocupaciones](#) inmediatamente.

Me pregunto...

P: Mi compañero de trabajo acaba de someterse a una cirugía, y uno de nuestros clientes me pidió la dirección de su casa para enviarle una tarjeta de recuperación. Parece una solicitud razonable, pero ¿hay problemas de privacidad involucrados?

R: Sí. Tiene el deber de respetar la privacidad de su compañero de trabajo. No comparta su información personal con el cliente, ni con nadie (incluso con aquellos que trabajan para Greif), sin el consentimiento de su compañero de trabajo. Sugiera, en cambio, que el cliente envíe la tarjeta a la oficina, para que su compañero sepa de su amabilidad cuando regrese al trabajo.

Recuerde nuestras políticas clave

Políticas de cumplimiento legal

- Política de privacidad de datos de Greif



Hacemos lo correcto

La integridad es nuestra esencia: nos inspira e influye en nuestras acciones cotidianas. En Greif, siempre seguiremos la letra y el espíritu de la ley, esperando lo mejor de nosotros y de los demás.

En esta sección:

- Antimonopolio y competencia
- Antisoborno y anticorrupción
- Conformidad comercial global; sanciones económicas y comerciales
- Uso de información privilegiada



¿Qué tipos de acuerdos y prácticas son inapropiados?

Estos incluyen acordar con cualquier competidor para hacer lo siguiente:

- Fijar precios o establecer otras condiciones de venta para nuestros productos o servicios
- Revelar o intercambiar información competitiva sensible
- Limitar la producción o la calidad de los productos
- Dividir o asignar mercados, clientes o territorios
- Negarse a tratar con cierto competidor, proveedor o cliente, también llamado boicot
- Establecer los términos o fijar el resultado de una licitación, también llamada manipulación en licitaciones
- Monopolizar o abusar de una posición dominante en el mercado

La información competitiva confidencial incluye: precios de productos, descuentos, rebajas, otros términos de venta, costos, márgenes de beneficio, tiempo de inactividad y cierres de instalaciones, niveles de inventario, el momento de los cambios de precios, cambios de capacidad o producción, tasas operativas y estrategias y planes de marketing

Antimonopolio y competencia

En Greif, creemos en una competencia saludable: todos juegan con el mismo conjunto de reglas. Greif cree que una economía libre y competitiva es esencial y que todo el mundo tendrá éxito y prosperará en un mercado libre de colusión, coerción u otras actividades anticompetitivas,

tales como la fijación de precios. Cada uno de nosotros puede ayudar a Greif a apoyar la competencia justa y honesta siguiendo las leyes antimonopolio y de competencia y evitando tácticas injustas.

Conozca las leyes. Greif realiza negocios en todo el mundo y nuestros colegas son ciudadanos de muchos países diferentes. Por lo tanto, nuestra empresa está obligada a cumplir con las leyes antimonopolio y de defensa de la competencia de varios países, provincias, estados y otras organizaciones gubernamentales. Cada empleado tiene la responsabilidad de conocer y comprender los requisitos legales correspondientes a su trabajo.

Si bien todas las leyes son importantes, las leyes antimonopolio y las relacionadas con la competencia requieren especial atención debido a las graves consecuencias de las violaciones: sanciones penales, prisión, grandes multas monetarias y pérdida de reputación para Greif y para los empleados involucrados.

Evite los acuerdos indebidos. En general, debe evitar o minimizar las negociaciones o conversaciones con competidores, pero si su trabajo involucra interacciones con competidores (cuando son clientes o proveedores de Greif) o si ve competidores en ferias o reuniones y eventos de la industria, tenga especial cuidado en sus conversaciones. Evite tener conversaciones o hacer acuerdos con competidores (o incluso la apariencia de un acuerdo) que puedan afectar la competencia.

Sepa cómo manejar discusiones inapropiadas. Si se encuentra en una discusión anticompetitiva (incluso una conversación informal por correo electrónico o chats en las redes sociales), deje en claro a todos que la conversación es inapropiada y abandónela de inmediato. Luego, infórmelo a alguien en el Departamento Legal de Greif.

Reúna información competitiva de la manera correcta. Nunca use información competitiva sensible que se obtuvo directa o indirectamente de un competidor. Si está investigando a nuestros competidores, asegúrese de que la información que recopile esté disponible públicamente o que se obtenga de forma legítima de clientes, publicaciones de la industria, Internet o consultores, y que la fuente de dicha información se documente para evitar cualquier presunción de que se obtuvo de un competidor.

Recuerde nuestras políticas clave

Políticas de cumplimiento legal

- Política antimonopolio y de competencia



¿Puede identificar un soborno?

Estos pueden involucrar...

- Efectivo
- Tarjetas de regalo y otros artículos similares a efectivo
- Favores especiales
- Ofertas de trabajo
- Regalos
- Comidas
- Viajes
- Entretenimiento
- Matrícula y otros pagos
- Estado preferencial
- Donaciones caritativas y políticas

NINGUNA CANTIDAD es demasiado pequeña para ser un soborno.

Antisoborno y anticorrupción

Cuando hacemos negocios con integridad, la calidad de nuestra gente, productos y servicios se destaca. Es por eso que nunca toleramos actos de soborno o corrupción. La corrupción, un abuso de poder para beneficio personal, que incluye pagar o aceptar sobornos e incluso prometer

sobornos, premia las malas prácticas comerciales. Como colegas de Greif, elegimos tener éxito por nuestro propio mérito, al nunca participar en actividades que puedan sugerir algo inapropiado.

Conozca y siga la ley. Conozca y siga nuestras políticas y leyes anticorrupción, como la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos, la Convención de la OCDE para Combatir el Soborno y la Ley de Soborno del Reino Unido, en todos los lugares donde hacemos negocios. Cada país tiene sus propias leyes contra el soborno y muchas de estas leyes, como las mencionadas anteriormente, tienen efecto fuera de ese país. Si una ley local o personalizada entra en conflicto con nuestro Código o nuestras políticas, siga el estándar más estricto.

Además, tenga en cuenta que rigen normas más estrictas al trabajar con funcionarios del gobierno. El término "funcionarios del gobierno" tiene un significado muy amplio que incluye a funcionarios electos y nombrados, empleados del gobierno, empleados de empresas de propiedad del gobierno y miembros de partidos políticos y familias reales. Hable con su supervisor o con alguien del Departamento Legal de Greif antes de ofrecer *cualquier cosa* de valor a un funcionario del gobierno.

No permita los sobornos. El soborno ocurre cuando se ofrece algo de valor a cambio de una acción o decisión comercial favorable, pero no se limita a situaciones en las que Greif puede obtener negocios o un contrato directamente de una agencia gubernamental u otro cliente. Estas situaciones también pueden suponer un soborno: obtener un permiso, licencia, certificado u otra aprobación regulatoria; inspecciones y auditorías; importaciones y exportaciones de productos, incluidos derechos de aduana e impuestos a las ventas; y obtener un trato fiscal favorable.

No importa la circunstancia, nunca ofrezca ni acepte un soborno. Incluso si un soborno parece ser la forma más fácil o alguien le dice que es habitual, no lo haga. Si tiene preguntas sobre lo que se puede considerar un soborno, consulte nuestras políticas y solicite ayuda a su supervisor o alguien del Departamento Legal de Greif.



Antisoborno y anticorrupción (Cont.)

Seleccione socios comerciales de buena reputación. Los sobornos pueden suceder directa o indirectamente. Podemos ser considerados responsables de las acciones de cualquier persona que haga negocios en nuestro nombre o sea contratada para realizar trabajos para Greif. Esto puede incluir consultores, agentes, representantes de ventas, distribuidores y otros contratistas y subcontratistas independientes. Es por eso que llevamos a cabo la diligencia debida y solo seleccionamos socios comerciales de buena reputación que compartan nuestros valores. Si su trabajo implica seleccionar o trabajar con socios comerciales, establezca expectativas claras y monitoree sus actividades para asegurarse de que cumplan con nuestros estándares y cumplan con la ley. Si está seleccionando un socio comercial que no haya hecho negocios anteriormente con Greif o si sospecha por algún motivo en cualquier momento, hable sobre esto con su supervisor o con alguien del Departamento Legal de Greif.

Nunca realice pagos de facilitación. Los pagos de facilitación o "incentivos" son pagos realizados a funcionarios del gobierno de bajo nivel para acelerar las acciones gubernamentales de rutina, como el procesamiento de solicitudes de permisos o la emisión de licencias. Esta política prohíbe este tipo de pagos. Por eso, nunca pague ni ofrezca pagarlos, independientemente del monto.

Mantenga registros precisos. Mantener libros y registros precisos nos ayuda a detectar y prevenir el soborno y la corrupción. Registre las transacciones de forma clara, honesta, completa y de conformidad con nuestras políticas y el Código. Consulte [Integridad financiera](#) para obtener más información.

? Me pregunto...

P: Uno de nuestros proveedores ofreció renunciar a una tarifa de transacción a cambio de que entrevistemos a su sobrina muy calificada para un puesto vacante. Podríamos ahorrar dinero y potencialmente contratar a un gran candidato. ¿Es esto un problema?

R: Sí, esto podría parecer un soborno. El proveedor ha ofrecido algo de valor, la exención de tarifas, a cambio de un trato favorable, una entrevista. Lo que puede parecer beneficioso desde el principio es, de hecho, inapropiado y quizás ilegal. La violación de las leyes antisoborno puede tener graves consecuencias, por lo tanto, informe el asunto de inmediato.

Recuerde nuestras políticas clave

Políticas de cumplimiento legal

- Política antisoborno



Sepa dónde hacemos negocios

La lista de países sujetos a sanciones o embargos comerciales cambia ocasionales. Póngase en contacto con el Departamento Legal de Greif periódicamente para mantenerse actualizado.

Sin embargo, hasta que el asesor general de Greif le notifique lo contrario, ninguna subsidiaria o empresa conjunta de Greif puede hacer negocios directa o indirectamente en los siguientes países:

- Cuba
- Corea del Norte
- Irán
- Siria

Además, algunos países presentan un mayor grado de riesgo debido a los funcionarios del gobierno y otras personas que están sujetas a sanciones, como la región del Sudán y la región de Crimea en Ucrania. Debe comunicarse con el Departamento Legal de Greif antes de hacer negocios en esos países.

Conformidad comercial global; sanciones económicas y comerciales

El comercio global nos ayuda a brindar un valor de clase mundial a nuestros clientes. Reconocemos el privilegio que esto conlleva y trabajamos duro para protegerlo. Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de cumplir con todas las leyes y regulaciones de control comercial aplicables, las leyes contra el boicot, las leyes contra el terrorismo y contra

el lavado de dinero, así como las sanciones económicas y comerciales impuestas por los Estados Unidos, y las leyes y regulaciones de otros países en los que operamos. Las leyes de sanciones comerciales de los Estados Unidos se aplican a todas las subsidiarias y empresas conjuntas de Greif en todo el mundo.

Respete las regulaciones internacionales. Las regulaciones, costumbres y prácticas de más de un país pueden regir una transacción en particular. Si surge un conflicto y no está seguro de cómo proceder, asegúrese de pedir ayuda antes de actuar. Puede hablar con su supervisor o con un miembro del Departamento Legal de Greif.

Realice importaciones y exportaciones con cuidado. Si participa en la importación o exportación de nuestros productos o servicios, incluya toda la documentación, etiquetado, licencias, permisos y aprobaciones requeridos, y asegúrese de que todos sean precisos y completos.

Siempre tenga en cuenta las leyes de sanciones al evaluar las oportunidades comerciales. Algunos países en los que hacemos negocios están o pueden estar sujetos a embargos comerciales o sanciones económicas de ocasionalmente. Estas sanciones pueden prohibir que cualquier subsidiaria o empresa conjunta de Greif realice negocios en ciertos países o pueden limitar cómo o en qué medida podemos realizar negocios en ciertos países. Además, no haga negocios con ninguna persona u organización conocida por apoyar actividades terroristas o que de otra manera esté sujeta a sanciones. Las leyes de sanciones cambian ocasionalmente, por lo que es importante contactar al Departamento Legal de Greif para confirmar su cumplimiento.

Preste atención a los boicots. No participamos ni promovemos boicots impuestos por ningún país que los Estados Unidos no respalden. Si recibe una solicitud para participar en un boicot o adherir a uno, una consulta sobre nuestra posición sobre un boicot o si se entera de un boicot en el que participa un proveedor, comuníquese de inmediato con su supervisor o alguien del Departamento Legal de Greif.

Recuerde nuestras políticas clave

Políticas de cumplimiento legal

- Política de sanciones económicas y comerciales

Uso de información privilegiada

Greif, Inc. es una compañía que cotiza en la Bolsa de Nueva York, y nuestros accionistas son clientes importantes: son los dueños de nuestra Compañía. Creemos que todos deberían tomar decisiones de inversión basadas en el mismo conjunto de reglas. Por ello, trabajamos arduamente para promover mercados justos y asegurarnos de cumplir con las

leyes de valores de los Estados Unidos en cualquier lugar del mundo. Cuando les damos a todos una oportunidad justa de invertir, asegurando el acceso equitativo a la información, fomentamos la confianza y la eficiencia. Haga su parte evitando el uso de información privilegiada.

Identifique la información privilegiada. Como parte de su trabajo, puede recibir o tener acceso a información privilegiada sobre Greif o sobre compañías con las que Greif hace negocios. La información privilegiada es información que no se ha divulgado al público y que podría afectar el valor de una empresa, o hacer que un inversor razonable quiera comprar o vender acciones de esa empresa. Aprenda a identificar la información privilegiada para poder tratarla con el nivel de atención que requiere.

No intercambie ni brinde información privilegiada. Si tiene conocimiento de información privilegiada, no puede comprar ni vender un valor ni participar en ninguna otra acción basada en esa información. Esto se llama uso de información privilegiada. Tampoco puede proporcionar esa información a otras personas, incluidos amigos y familiares. Ambos actos están prohibidos por la ley y nuestra Política de uso de información privilegiada. Las consecuencias de las violaciones a las normas de uso de información privilegiada pueden ser graves, y debe tener precaución para evitar incluso la apariencia de una violación.





Uso de información privilegiada (Cont.)

Preste atención a los períodos de restricción. Dependiendo de su trabajo, también puede estar sujeto a períodos de restricción, o momentos en los que debe buscar aprobación antes de realizar cualquier transacción que involucre acciones de Greif, ya sea que tenga información privilegiada o no.

Si tiene alguna pregunta sobre si tiene información privilegiada o si puede comprar o vender valores de Greif, debe comunicarse con alguien del Departamento Legal de Greif.

? Me pregunto...

P: Mi unidad de negocios está trabajando en secreto para adquirir un competidor. En mi entusiasmo por el proyecto, le dije a mi hermana que debería comprar algunas de nuestras acciones, pero no le dije por qué. ¿He hecho algo mal?

R: Sí. La información que compartió es información privilegiada y si su hermana compra acciones antes de que la adquisición se haga pública, ambos podrían estar en riesgo de violar las leyes de uso de información privilegiada. Hable con su supervisor o con alguien del Departamento Legal de Greif de inmediato.

Recuerde nuestras políticas clave

Políticas de cumplimiento legal

- Política de uso de información privilegiada



Respetamos a las personas y el planeta, y nos preocupamos por ellos

Nos esforzamos por ser una fuerza positiva en nuestro mundo y lo hacemos asegurándonos de que los productos, procesos y lugares de trabajo de Greif sirvan para beneficiar a las personas y a nuestro planeta.

En esta sección:

- Ética de negocios
- Salud y seguridad
- Sostenibilidad y responsabilidad social corporativa



Ética de negocios

Estamos comprometidos a llevar a cabo negocios con integridad y los más altos estándares éticos. Esto también incluye la manera en que trabajamos e interactuamos con nuestros colegas de Greif. Confiamos en las cualidades y los talentos únicos de nuestros colegas. Estos son un activo invaluable para Greif y hacen que sea una compañía

más innovadora y competitiva. Nuestro éxito depende de mantener una cultura en la que cada individuo es tratado con respeto y dignidad en un lugar de trabajo donde todos son bienvenidos y tienen las mismas oportunidades de participar.

Promueva la diversidad y la inclusión. Nuevas ideas y puntos de vista nos desafían y abren la puerta al pensamiento creativo y la resolución de problemas. Eso es parte de quiénes somos en Greif y lo que nos hace exitosos. En sus interacciones diarias con los demás, sea justo y abierto. Muestre respeto por los diversos antecedentes, habilidades y culturas y acoja con beneplácito nuevas perspectivas. También haga un esfuerzo por encontrar y reclutar candidatos que nos permitan aumentar nuestra diversidad.

Defienda el trato justo. Greif cree en la equidad, la igualdad de oportunidades y la inclusión. No toleramos la discriminación ni el acoso. Si experimenta o sospecha discriminación, acoso (ya sea físico, verbal, visual o sexual) o cualquier otro tratamiento negativo o injusto, no lo deje pasar. Infórmenos de inmediato. [Hable y comparta sus preocupaciones.](#)



Ética de negocios (Cont.)

Ponga nuestros "valores en acción".

- Trate de manera justa a todos los colegas de Greif y con nuestros clientes, proveedores, socios comerciales y competidores y trátelos con respeto.
- Nuestros consultores, proveedores y otros proveedores deben regirse con los estándares contenidos en nuestro Código de conducta para proveedores.
- Asuma la responsabilidad personal de tomar decisiones cotidianas que reflejen nuestros principios.
- Revele antes de una contratación la existencia de cualquier acuerdo de empleo, acuerdo de no competencia o no solicitud, acuerdo de confidencialidad o acuerdo similar con un empleador anterior que de alguna manera pueda restringir o prohibir el cumplimiento de cualquier deber o responsabilidad con Greif.
- No realice pagos ni donaciones de Greif o en su nombre a candidatos políticos o partidos políticos o sus instituciones, agencias o representantes.

? Me pregunto...

P: Noté que un colega coqueteaba continuamente con otro empleado. El empleado parece muy incómodo, pero no se ha quejado. ¿Debo olvidar esto y dejar que el empleado lo maneje solo?

R: No, no debería. Incluso si una persona no se queja de acoso, sigue siendo inaceptable. Si siente que puede hablar con el empleado involucrado, hágale saber que está preocupado. Si siente que no puede o el comportamiento continúa, [hable y comparta sus preocupaciones](#).

Recuerde nuestras políticas clave

Políticas de Recursos Humanos

- HR 100 – Contra el acoso y contra la discriminación
- HR 101 – Igualdad de oportunidades en el empleo
- HR 102 – Trato justo a los demás
- HR 103 – Medidas correctivas
- HR 104 – Derechos humanos
- HR 105 – Relaciones en el trabajo



¿Qué debo informar?

Háganos saber sobre situaciones como las siguientes:

- Daño a la propiedad
- Lesión o enfermedad
- Peligros ambientales, como un derrame químico
- Equipo roto
- Prácticas laborales inseguras
- Condiciones peligrosas

Salud y seguridad

Entendemos que una sola lesión en el lugar de trabajo podría cambiar una vida para siempre, y queremos que todos nuestros colegas regresen a casa al final de cada día sin lesiones. Por esa razón, la seguridad es la prioridad número uno para todos los colegas de Greif. Reconocemos que un ambiente de trabajo seguro crea un mejor lugar para

trabajar, y esto resulta en colegas más comprometidos, productos de mayor calidad, servicio al cliente diferenciado y mayor satisfacción de los clientes. Cuando cada uno de nosotros comparte ese compromiso con la seguridad, en todos los aspectos de nuestro negocio, todos ganamos.

Siga nuestras políticas e informe los peligros. Nunca tome atajos cuando se trata de seguir los procedimientos de seguridad ni los omita solo para ahorrar tiempo. Asegúrese de estar debidamente capacitado y de usar el equipo de protección personal adecuado para el trabajo que realiza. También esté atento a las condiciones de seguridad en su lugar de trabajo. Participe en reuniones diarias de seguridad y luche por construir una cultura de conciencia respecto de la seguridad. Informe a su supervisor de cualquier situación que podría haber sido un accidente y de riesgos potenciales y condiciones peligrosas para ayudarlo a crear un ambiente de trabajo más seguro.

Lo mismo se aplica si ve a alguien violando nuestras políticas o procedimientos de seguridad, trayendo armas o haciendo amenazas violentas. Hable con ellos, si puede, o [hable y comparta sus preocupaciones](#).

Si usted u otra persona ha resultado lesionado en el trabajo, infórmelo inmediatamente a su supervisor.

Ayude a garantizar la seguridad en nuestras instalaciones. Nuestros colegas se mantienen más seguros cuando sabemos quién ingresa a nuestras instalaciones. No permita que nadie lo siga a uno de nuestros edificios sin una identificación adecuada. Esté atento a actividades sospechosas o personas en nuestras instalaciones, y si sospecha un daño potencial, informe sus inquietudes a su supervisor de inmediato.

Mantenga las drogas fuera de nuestro lugar de trabajo. Greif opera un lugar de trabajo libre de drogas. Esperamos que esté preparado para el trabajo todos los días, nunca bajo la influencia de ninguna droga ilegal o sustancia controlada (incluso un medicamento recetado que podría perjudicar su juicio o rendimiento).



Me pregunto...

P: Trabajo en una instalación de fabricación de Greif y, recientemente, observé que un compañero de trabajo no llevaba el equipo de protección personal recomendado para el trabajo que estaba haciendo. Dijo que simplemente le estorbaba, por lo que generalmente no lo usa. Me pareció peligroso, y podría ser una violación de nuestros procedimientos. Él lleva aquí más tiempo que yo, así que probablemente él sepa más. ¿Debo ignorar esto?

R: No, no debería. Hágale saber a su compañero que está preocupado. Si continúa violando los procedimientos, hable y comparta sus inquietudes de inmediato.



Haga su parte todos los días

- Siga nuestros procedimientos con respecto a la eliminación de residuos, productos químicos y materiales peligrosos.
- Sea un buen administrador de nuestros recursos reduciendo, reciclando, reutilizando y ahorrando electricidad, agua y otros materiales siempre que sea posible.
- Busque reducir los gases de efecto invernadero y otras emisiones.

Sostenibilidad y responsabilidad social corporativa

Greif está comprometida a usar de manera inteligente los recursos económicos, naturales y humanos sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades. Creemos en las prácticas comerciales

sostenibles, la responsabilidad social corporativa y la protección de los derechos humanos y trabajamos activamente en pos de estas.

Conozca y siga las leyes ambientales. Como fabricante, tenemos la responsabilidad de comprender las implicaciones ambientales, sociales y de seguridad de nuestros productos y operaciones. Diversas leyes rigen nuestro negocio para ayudar a garantizar que nuestros productos y operaciones nunca dañen a las personas o al medio ambiente. Familiarícese con las leyes y regulaciones que se aplican a su trabajo y sígalas cuidadosamente.

Practique la administración del producto. En su trabajo diario, ayude a Greif a demostrar nuestro compromiso con los más altos estándares ambientales y la administración del producto. Esto significa asegurarse de que nuestros clientes tengan la información que necesitan para manejar y administrar nuestros productos de manera segura, al tiempo que limitamos cualquier impacto ambiental, y que sepan que ofrecemos oportunidades para reutilizar, reciclar y reacondicionar nuestros productos de manera segura. Además, desafíese a usted y a nuestros colegas a buscar formas de diseñar y mejorar productos para que la reutilización y el reciclaje sean más fáciles y más eficientes.





Sostenibilidad y responsabilidad social corporativa (Cont.)

Respete los derechos humanos. Ayúdenos a garantizar que el trabajo que hacemos (donde sea que lo hagamos) proteja a las personas y siempre respete sus derechos humanos básicos. Asegúrese de comprender y seguir las leyes y nuestras políticas que protegen la dignidad y los derechos humanos en todos los aspectos de nuestro negocio y nuestra cadena de suministro. Incluyen cuestiones relacionadas con lo siguiente, sujeto a la ley aplicable:

- Problemas salariales y horarios
- Salud, seguridad y beneficios
- Condiciones de trabajo
- Desarrollo profesional
- El derecho a trabajar o no trabajar
- El derecho a organizar y solicitar mejoras
- El derecho a afiliarse a sindicatos, comités de empresa u otras organizaciones de negociación colectiva

Greif prohíbe la contratación de personas menores de 16 años y de personas menores de 18 años para los puestos en que se requiere realizar trabajos peligrosos.

Greif también prohíbe el uso de todas las formas de trabajo forzoso y trabajo obligatorio y cualquier forma de trata de personas. Si su trabajo implica seleccionar o trabajar con proveedores o vendedores, manténgase alerta y [hable](#) si ve o sospecha trabajo forzado o trata de personas.

Recuerde nuestras políticas clave

Políticas de Recursos Humanos

- HR 100 – Contra el acoso y contra la discriminación
- HR 101 – Igualdad de oportunidades en el empleo
- HR 102 – Trato justo a los demás
- HR 104 – Derechos humanos



PACKAGING SUCCESS TOGETHER®